COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 20.11.2017
COM(2017) 671 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL ET AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

Rapport sur la mise en œuvre de la recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence

Rapport sur la mise en œuvre de la recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence

1. INTRODUCTION

Le principe de l'égalité des rémunérations est inscrit dans les traités de l'UE depuis 1957 et intégré dans la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (la «directive»)[1]. Conformément à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la directive prévoit que pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe doit être éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. Ce principe s'applique également aux systèmes de classification professionnelle utilisés pour la détermination des rémunérations et a été introduit dans l'ordre juridique interne de tous les États membres.

Bien que le principe de l'égalité des rémunérations fasse partie intégrante des traités depuis près de 60 ans et qu'il ait été développé depuis dans les législations européenne et nationales, le rapport 2013 de la Commission examinant l'application de la directive dans les États membres[2] a conclu que l'application pratique dans les États membres des dispositions en matière d'égalité des rémunérations constitue l'un des aspects les plus problématiques de la directive. Le rapport indique que les principaux obstacles à la mise en œuvre effective du principe de l'égalité des rémunérations sont les suivants: le manque de transparence des systèmes de rémunération; l'insécurité juridique liée à la notion de travail de valeur égale soit parce que ce terme n'est pas défini, soit parce qu'il n'existe pas de critères d'évaluation clairs permettant de comparer différentes fonctions; et les obstacles d'ordre procédural.

L'absence de mise en œuvre adéquate du principe de l'égalité des rémunérations alimente l'important écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes qui s'élève actuellement à 16,3 % à travers l'UE[3]. La discrimination salariale fondée sur le sexe, c'est-à-dire le fait que la rémunération des femmes soit inférieure à celle des hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, constitue l'un des facteurs importants qui contribuent à l'écart salarial global entre les hommes et les femmes, aux côtés d'autres facteurs tels que la ségrégation professionnelle et verticale[4].

En mars 2014, la Commission européenne a adopté une recommandation relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (la «recommandation»)[5]. Elle fournit des orientations visant à aider les États membres à mettre en œuvre plus efficacement le principe de l'égalité des rémunérations afin de lutter contre la discrimination salariale et de contribuer à mettre un terme à la persistance des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, en mettant l'accent sur les mesures visant à améliorer la transparence des rémunérations, mais pas exclusivement.

---

1 JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est attribuable à plusieurs facteurs complexes, tels que la discrimination, la ségrégation professionnelle et verticale, la faible représentation des femmes aux postes de direction, les traditions et les stéréotypes ainsi que le partage inégal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

5 C(2014) 1405.

Les États membres ont été invités à informer la Commission, avant le 31 décembre 2015, des mesures qu'ils avaient prises pour mettre en œuvre la recommandation[6]. Le présent rapport se fonde en grande partie sur les informations qu'ils ont communiquées[7]. Il comprend également des informations émanant des principales parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux européens[8] qui ont été consultés en octobre 2015 au sujet de la mise en œuvre de la recommandation au niveau national.

Le présent rapport s'appuie en outre sur des informations relatives à la mise en œuvre de la recommandation émanant des organismes nationaux de promotion de l'égalité institués par la directive[9], ainsi que sur les informations fournies par le réseau d'experts juridiques de la Commission dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un séminaire d'apprentissage mutuel sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a eu lieu les 20 et 21 octobre 2016[10]. Il a permis de mieux comprendre la mise en œuvre pratique de la recommandation et l'incidence des mesures nationales sur la discrimination salariale et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment des mesures relatives à la transparence des rémunérations.

Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes constitue une priorité importante pour la Commission, comme le mentionne l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019[11]. Parmi les principales mesures visant à atteindre cet objectif, cet engagement stratégique mentionne l'amélioration de la mise en œuvre et de l'application du principe de l'égalité des rémunérations en évaluant la directive et en envisageant, entre autres, d'améliorer la transparence des rémunérations en fonction du rapport sur les mesures que les États membres ont prises pour mettre en œuvre la recommandation.

La Commission note que la transparence des rémunérations n'est pas la seule mesure susceptible de contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Afin de s'attaquer à cette question sous tous les angles possibles, le présent rapport s'inscrit dans un plan d'action plus vaste dans lequel la Commission traduit son engagement à s'attaquer à aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ce plan d'action comprend un ensemble cohérent et complet d'activités qui se renforcent mutuellement, aussi bien des initiatives législatives que non législatives, visant à combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

En outre, la Commission assure un suivi de la situation économique des États membres dans le cadre de l'exercice du semestre européen et soutient les actions des États membres visant à combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, en recommandant, le cas échéant, à un État membre de résoudre ce problème spécifique ou de s'attaquer à certaines de

---

6 Conformément à la section 18 de la recommandation.

7 26 États membres (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES et SE) ont fourni des informations relatives à la mise en œuvre de la recommandation.

8 Confédération européenne des syndicats (CES), Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope) et Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME). Un atelier technique visant à discuter de leurs commentaires et de la mise en œuvre des mesures proposées dans la recommandation a eu lieu en juin 2016.

9 Telles qu'elles ont été recueillies par le réseau européen des organismes nationaux de promotion de l'égalité (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

ses causes profondes, telles que le manque d'investissements dans la garde d'enfants ou les désincitations fiscales qui empêchent les personnes apportant un deuxième salaire, principalement les femmes, de travailler ou de travailler davantage. En 2017, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les problèmes qui y ont contribué ont été abordés dans les rapports nationaux de neuf États membres[12]. En mai 2017, la Commission a publié des recommandations par pays portant sur les investissements dans les structures d'accueil des enfants et les mesures fiscales dissuasives, ainsi que sur d'autres mesures visant à combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes[13].

Le présent rapport évalue la mise en œuvre par les États membres des mesures proposées dans la recommandation ainsi que l'efficacité de son application.

2. MISE EN ŒUVRE DES MESURES RELATIVES A LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS DANS LES ÉTATS MEMBRES

La transparence des rémunérations est déterminante pour appliquer le principe de l'égalité des rémunérations de manière efficace et concrète. Elle permet de mettre en lumière un éventuel parti pris ou une possible discrimination sexiste concernant les structures de rémunération d'une entreprise ou d'un secteur. Elle peut permettre aux employés, aux employeurs ou aux partenaires sociaux de prendre les mesures appropriées. Le fait de connaître les différents niveaux de rémunération au sein d'une entreprise peut aider les individus à contester la discrimination salariale devant les tribunaux nationaux.

La recommandation présente une série de mesures spécifiques visant à aider les États membres et les autres parties prenantes à élaborer une approche personnalisée en vue d'améliorer la transparence des rémunérations. Elle suggère les quatre mesures clés suivantes dans le domaine de la transparence des rémunérations: le droit des individus à demander des informations concernant les niveaux de rémunération; des rapports au niveau de l'entreprise; des audits relatifs aux rémunérations; et la mention de l'égalité des rémunérations lors des négociations collectives[14]. Les États membres sont encouragés à mettre en œuvre les mesures les plus appropriées compte tenu de leur situation particulière et devraient inclure au moins l'une de ces mesures clés.

Malgré l'adoption de la recommandation, seuls onze États membres disposent actuellement d'une législation en matière de transparence des rémunérations[15]. Parmi ces États membres, six seulement ont, soit adopté de nouvelles mesures dans ce domaine, soit amélioré les mesures existantes consécutivement à l'adoption de la recommandation[16]. La plupart d'entre eux ont intégré l'une des quatre mesures clés de la recommandation dans le domaine de la transparence des rémunérations. Cinq d'entre eux[17] en ont intégré plusieurs et un seul État

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 Notamment en Estonie.

14 La recommandation stipule que la divulgation de toute information comportant des données à caractère personnel en application de ces mesures doit intervenir conformément aux législations nationales relatives à la protection des données, en particulier celles qui mettent en œuvre la directive 95/46/CE. À compter du 25 mai 2018, les données seront protégées par le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE et UK.

16 Par ex. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

membre[18] les a inscrites toutes les quatre dans son cadre juridique national. Dans trois États membres[19], de nouvelles mesures en matière de transparence des rémunérations sont en préparation, certaines en étant aux premiers stades de négociation et d'autres sur le point d'être adoptées par les parlements nationaux.

2.1. DROIT DES EMPLOYES A OBTENIR DES INFORMATIONS SUR LES NIVEAUX DE REMUNERATION

Le fait de permettre aux employés de demander des informations, ventilées par sexe, sur les niveaux de rémunération des catégories d'employés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale, y compris des éléments complémentaires ou variables tels que les avantages en nature et les primes[20], renforce la transparence de la politique salariale d'une entreprise ou d'une organisation[21]. Ces informations sont précieuses pour les employeurs, les syndicats et les travailleurs, car elles les aident à repérer les écarts de rémunération inexpliqués entre les hommes et les femmes et à y remédier par le dialogue. Cela permet également aux employés de mettre en perspective leur niveau de rémunération au sein de leur catégorie et par rapport à des catégories similaires. En cas de discrimination, cela améliore les chances qu'une action intentée devant les tribunaux nationaux aboutisse et aurait par conséquent un effet dissuasif.

Droit de chaque salarié à obtenir des informations sur la rémunération

En cas de présomption de discrimination salariale, dans trois États membres, l'employeur est tenu de fournir au salarié des informations sur la rémunération. En Finlande et en Irlande, les individus bénéficient d'un tel droit à l'information, mais l'employeur doit avoir le consentement de la ou des personnes dont les données sur la rémunération sont divulguées. En Irlande, il est possible de faire valoir le droit à l'information à l'aide d'un questionnaire type permettant à un plaignant de signaler une violation du principe de l'égalité des rémunérations.

En Allemagne, une loi récente[22] a introduit un droit individuel à l'information pour les employés des entreprises de plus de 200 salariés.

En Estonie et au Portugal, même s'il existe des droits nationaux à l'information pour les salariés qui obligent les employeurs à informer les salariés des principales conditions de leur contrat de travail, notamment le montant du salaire, les informations sur la rémunération sont limitées à leur seul revenu.

Droit de certains organismes à obtenir des informations sur la rémunération

Dans certains États membres, les représentants des salariés et les syndicats ont le droit d'accéder aux informations sur la rémunération et les conditions d'emploi d'un groupe de salariés ou d'un salarié avec leur consentement[23].

Dans plusieurs États membres[24], les organismes de promotion de l'égalité ont le droit de demander des informations sur les salaires en cas de présomption de discrimination salariale.

Autres mesures connexes

---

18 La Suède.

19 IE, IT, NL.

20 Section 3 de la recommandation.

21 Lorsque les informations fournies impliquent la divulgation de données à caractère personnel, elles doivent être fournies conformément à la législation nationale relative à la protection des données.

22 Loi sur la promotion de la transparence en matière de structures salariales adoptée le 30 mars 2017.

23 Par ex. en FI ou en SE, suite à la plainte d'un salarié relative à l'égalité des rémunérations.

24 Par ex. AT, EE, FI, NL, SE.

Dans certains États membres, les offres d'emploi doivent mentionner le salaire minimum légal[25].

Au Royaume-Uni, la loi interdit à un employeur d'empêcher des salariés, au moyen de clauses contractuelles ou de sanctions, de révéler ou de chercher à révéler leur rémunération à d'autres personnes, si l'objectif de cette révélation est d'établir l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe.

2.2. RAPPORTS SUR LES SALAIRES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

La recommandation encourage les États membres à adopter des mesures destinées à faire en sorte que les employeurs dans les entreprises et organisations employant au moins 50 salariés communiquent régulièrement aux employés, représentants des travailleurs et partenaires sociaux des informations, ventilées par sexe, relatives à la rémunération moyenne par catégorie de personnel ou par fonction[26]. Ces rapports améliorent la transparence des rémunérations et constituent une base de discussion fiable concernant les mesures visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité des rémunérations.

Dans certains États membres, les employeurs sont tenus de fournir régulièrement un rapport écrit sur la situation en matière d'égalité des sexes au sein de leur entreprise ou organisation, avec notamment des détails sur les salaires[27]. Par exemple, au Danemark, les employeurs ayant à leur service au moins 35 employés doivent compiler chaque année des statistiques de rémunération ventilées par sexe pour des groupes d'au moins 10 personnes de chaque sexe occupant la même fonction. Ces informations sont fournies aux employés par l'intermédiaire de leurs représentants.

En France, les entreprises doivent fournir aux représentants du personnel un rapport annuel présentant des données sur l'égalité salariale, notamment le «rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes», qui est obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et le «rapport sur la situation économique de l'entreprise» qui est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Ces rapports doivent intégrer des chiffres sur les rémunérations, ventilés par sexe et par catégorie professionnelle.

En Belgique, les entreprises doivent élaborer, tous les deux ans, des rapports sur les écarts de rémunération au niveau de l'entreprise. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent procéder, tous les deux ans, à une analyse détaillée de leur structure de rémunération, par sexe, statut, fonction, ancienneté et niveau de qualification ou d'études. La Belgique oblige également les entreprises à ventiler par sexe plusieurs sections de leur bilan social. En Italie, les entreprises de plus de 100 salariés doivent déclarer tous les deux ans des informations sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en faisant explicitement référence aux niveaux de rémunération.

En Allemagne, une loi récente a introduit une obligation de déclaration générale pour les grandes entreprises en ce qui concerne la promotion professionnelle des femmes et l'égalité des rémunérations. Au Royaume-Uni, les employeurs ayant à leur service au moins 250 salariés sont tenus de publier certaines informations sur les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne leur taux de rémunération horaire,

[25] Par ex. en Autriche.
[26] Section 4 de la recommandation.
[27] Par ex. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

les primes qui leur sont versées et la répartition globale des salaires[28]. En Lituanie, une loi de 2017 oblige les entreprises de plus de 20 salariés à fournir chaque année aux comités d'entreprise et aux syndicats des données anonymes sur le salaire moyen de leurs salariés, à l'exclusion des cadres, ventilées par catégorie professionnelle et par sexe. En outre, les entreprises de plus de 50 salariés doivent élaborer un rapport sur les rémunérations qui précise la rémunération des salariés par catégorie, selon leur fonction et leurs qualifications, et les mettre à la disposition des salariés.

Dans plusieurs États membres, il existe des dispositions plus complètes imposant aux employeurs d'évaluer régulièrement les pratiques salariales et les écarts de rémunération dans le contexte plus large du respect d'une obligation exigeant d'eux qu'ils élaborent un plan d'action en faveur de l'égalité des rémunérations[29]. Ces obligations comprennent non seulement l'élaboration par les entreprises de rapports sur la rémunération moyenne des différentes catégories d'employés ou de fonctions, mais vont au-delà en exigeant également une analyse plus approfondie des structures de rémunération ainsi que des actions de suivi visant à réduire les inégalités salariales. Ces mesures nationales sont discutées plus en détail dans la section du présent rapport consacrée aux audits relatifs aux rémunérations.

Dans plusieurs États membres, il existe des dispositions imposant aux entreprises de produire des rapports, qui s'appliquent exclusivement au secteur public[30].

Dans deux États membres[31], de nouvelles mesures législatives visant à imposer aux entreprises de produire des rapports sont en cours de discussion.

2.3. AUDITS RELATIFS AUX REMUNERATIONS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

La recommandation encourage les États membres à prendre des mesures appropriées afin de garantir que des audits relatifs aux rémunérations sont menés dans les entreprises et les organisations employant au moins 250 personnes. Ces audits devraient comporter une analyse de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'employé ou pour chaque fonction, une analyse du système de classification et d'évaluation des fonctions et des informations détaillées sur les rémunérations et les écarts de rémunération fondés sur le sexe. Il y a lieu qu'ils soient mis à la disposition des représentants du personnel et des partenaires sociaux, à leur demande[32]. Les audits relatifs aux rémunérations devraient faciliter l'analyse des aspects de la rémunération liés à l'égalité entre les hommes et les femmes, et permettre plus facilement de tirer des conclusions sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations et de dégager les options envisageables pour résoudre les problèmes détectés. Ils pourraient servir de base aux discussions entre employeurs et représentants du personnel visant à éliminer les discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les rapports sur la rémunération servent souvent de base à une analyse plus approfondie qui dépasse largement la simple fourniture de statistiques et s'appuie sur des informations factuelles concernant les structures de rémunération. À ce titre, les rapports sur la rémunération peuvent s'inscrire dans des actions de suivi, telles que des plans d'action visant à combler les écarts de rémunération qui ont été recensés entre les hommes et les femmes.

---

28 Loi de 2010 sur l'égalité (informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes), règlements de 2017.

29 AT, BE, ES, FI, FR, SE.

30 Par ex. HU, FR, UK.

31 IE, IT.

32 Section 5 de la recommandation.

Par exemple, en France, les employeurs du secteur privé ayant plus de 50 salariés à leur service sont tenus de produire des rapports annuels qui doivent comporter des chiffres ventilés par sexe et par catégorie professionnelle en ce qui concerne la rémunération réelle. En outre, sur la base des informations recueillies, il convient d'effectuer une analyse de la situation des hommes et des femmes pour chaque catégorie professionnelle de l'entreprise, en ce qui concerne les systèmes de classification professionnelle et les écarts salariaux. Les conventions collectives et les plans d'action unilatéraux doivent définir les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures spécifiques qui permettront de les atteindre.

En Suède, les employeurs ayant à leur service au moins 25 employés sont tenus de réaliser, tous les trois ans, une enquête sur les rémunérations visant à évaluer les pratiques salariales et l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Sur la base de cette enquête, ils doivent élaborer un plan d'action visant à combler et prévenir les écarts injustes entre les hommes et les femmes concernant la rémunération et d'autres conditions d'emploi. En Finlande, les entreprises employant au moins 30 salariés sont tenues d'élaborer des plans en matière d'égalité, notamment une enquête sur les rémunérations visant à déterminer s'il existe des différences salariales entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail; ce plan doit comporter des suggestions sur le moyen de supprimer les écarts injustifiés. En Allemagne, les entreprises de plus de 500 salariés doivent effectuer des audits relatifs aux rémunérations.

Au Royaume-Uni, les juridictions prud'homales peuvent ordonner aux employeurs de procéder à des audits relatifs à l'égalité des rémunérations dans les cas où un recours en justice concernant la violation de la législation sur l'égalité salariale aboutit.

Au Danemark, les employeurs ont la possibilité de procéder de manière volontaire à une analyse de l'égalité des rémunérations ou d'élaborer un rapport sur les statistiques salariales.

En Estonie et en Italie, de nouvelles mesures sont en cours de discussion dans ce domaine. En Estonie, par exemple, le gouvernement a l'intention de proposer une obligation légale imposant au secteur public de procéder régulièrement à des audits relatifs aux rémunérations et, selon les résultats, d'élaborer des plans d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

2.4. FAIRE EN SORTE QUE L'EGALITE DES REMUNERATIONS, NOTAMMENT LES AUDITS DANS CE DOMAINE, S'INSCRIVE DANS LE PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Encourager ou obliger les partenaires sociaux à débattre de l'égalité des rémunérations dans le cadre de la négociation collective constitue un autre moyen de renforcer la transparence des rémunérations et de combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Par conséquent, la recommandation encourage les États membres à veiller à ce que la question de l'égalité des rémunérations, notamment les audits dans ce domaine, soit débattue au niveau approprié du processus de négociation collective[33].

Les syndicats soutiennent fortement l'intégration de l'égalité des rémunérations dans le cadre de la négociation collective[34].

Cinq États membres[35] ont adopté des mesures législatives visant à faire en sorte que la question de l'égalité des rémunérations fasse partie du processus de négociation collective.

---

33 Section 6 de la recommandation.

34 Comme le prévoit la résolution de 2015 de la CES intitulée «La négociation collective - un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes».

En Belgique, les accords interprofessionnels signés tous les deux ans par la direction et les représentants du personnel doivent inclure des mesures visant à réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes, principalement en faisant en sorte que les systèmes de classification professionnelle soient applicables aux hommes comme aux femmes. Au niveau sectoriel, la loi oblige également à négocier des mesures visant à réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes lors des négociations collectives. En France, les entreprises doivent inscrire l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives. Les employeurs du secteur privé sont tenus de négocier des objectifs d'égalité salariale entre les hommes et les femmes tous les trois ans au niveau de la branche professionnelle et chaque année au niveau de l'entreprise. La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) surveille la mise en œuvre de ces mesures. La législation suédoise stipule que les employeurs et les salariés devraient coopérer afin de prévenir et de combler les écarts de rémunération. Depuis 2007, année lors de laquelle les partenaires sociaux au niveau fédéral ont négocié des cadres de rémunération spécifiques pour les femmes, l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes est une question essentielle lors de chaque cycle de négociations.

Trois autres États membres[36] prévoient des mesures volontaires visant à encourager l'intégration de l'égalité des rémunérations dans les négociations collectives. Ces mesures comprennent la publication de lignes directrices pour les négociations collectives et une formation sur l'égalité entre les hommes et les femmes destinée aux partenaires sociaux.

3. MISE EN ŒUVRE D'AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE DES REMUNERATIONS PREVUES DANS LA RECOMMANDATION

La recommandation prévoit plusieurs autres mesures qui contribuent également à améliorer l'égalité des rémunérations au-delà de la stricte augmentation de la transparence salariale[37]. Cette section fournit des informations sur la mise en œuvre, actuellement, de certaines de ces mesures dans les États membres.

Amélioration des statistiques

La recommandation encourage les États membres à améliorer la disponibilité de données actualisées sur l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes en fournissant à Eurostat des statistiques annuelles en temps opportun.

Plusieurs États membres ont indiqué que leurs bureaux des statistiques nationales fournissaient chaque année des données complètes sur l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes[38]. En Espagne, la législation[39] oblige les autorités publiques à fournir des statistiques ventilées par sexe, tandis que la législation danoise prévoit des règles concernant des statistiques de rémunération ventilées par sexe pour les entreprises[40].

---

35 BE, DE, FI, FR SE.

36 AT, CY, PT.

37 Sections 7 à 17 de la recommandation.

38 Par ex. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 L'article 20 de la loi organique nº 3/2007 du 22 mars 2007 relative à l'égalité effective des femmes et des hommes prévoit d'intégrer efficacement la dimension hommes-femmes dans les statistiques et les études

40 La loi relative à l'égalité des rémunérations (section 5 *bis*) prévoit des règles concernant des statistiques de rémunération ventilées par sexe. La loi exige que les entreprises d'au moins 35 salariés, dont au moins dix personnes de chaque sexe occupent la même fonction, compilent chaque année des statistiques de rémunération

Définition de la notion de «travail de valeur égale»

La recommandation encourage les États membres à clarifier la notion de «travail de valeur égale» dans leur législation.

Plusieurs États membres[41] fournissent déjà une telle définition dans leur législation, en mentionnant un cadre analytique ou les critères les plus importants pour comparer la valeur de différents emplois. Dans la plupart des cas, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice concernant la notion d'égalité des rémunérations[42], la législation énumère les compétences, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail comme principaux facteurs d'appréciation de la valeur du travail.

Deux États membres ont indiqué qu'ils envisageaient d'introduire une définition explicite du «travail de valeur égale» dans leur législation[43].

Systèmes de classification professionnelle et d'évaluation des fonctions

La recommandation encourage les États membres à promouvoir la mise au point et l'utilisation de systèmes de classification professionnelle et d'évaluation des fonctions qui soient applicables aux hommes comme aux femmes.

Dans certains États membres, la législation prévoit explicitement que les systèmes de classification professionnelle et d'évaluation des fonctions utilisés pour déterminer les rémunérations doivent être applicables aux hommes comme aux femmes[44]. Certains États membres ont mis en place des outils pratiques, tels que des guides et des listes de contrôle pour une évaluation des fonctions exempte de toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que des programmes de formation destinés aux employeurs; ils visent à soutenir la mise en œuvre par les entreprises de systèmes de classification professionnelle et d'évaluation des fonctions qui soient applicables aux hommes comme aux femmes[45].

Suivi et application

La recommandation encourage les États membres à veiller à ce que la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations fasse l'objet d'un suivi constant et à ce que tous les recours disponibles pour lutter contre la discrimination salariale soient appliqués.

Dans plusieurs États membres, l'inspection du travail contrôle la discrimination salariale au niveau régional ou fédéral[46]. Relevant de l'administration nationale, ces inspections sont chargées d'effectuer des contrôles visant à garantir le respect de la législation. Dans certains pays, l'inspection du travail peut infliger des sanctions administratives en cas de non-respect du principe de l'égalité des rémunérations[47].

En Belgique, une entreprise d'au moins 50 salariés peut nommer un membre de son personnel comme médiateur. Ce dernier la conseillera sur la rédaction et la mise en œuvre du plan visant à générer une structure de rémunération non discriminatoire au sein de l'entreprise, ainsi que

---

ventilées par sexe ou conviennent avec les employés d'élaborer un rapport sur l'égalité des rémunérations au moins tous les trois ans.

41 Par ex. CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE et UK.

42 Voir les affaires C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08 et C-194/08. Voir également le considérant 9 de la directive 2006/54/CE.

43 AT, LT.

44 Par ex. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 Par ex. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

46 Par ex. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

47 C'est par exemple le cas en Lettonie.

sur les recours possibles pour traiter les allégations de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Deux États membres ont signalé l'introduction de sanctions spécifiques destinées à décourager la discrimination. En particulier, la France impose une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de cinquante salariés en cas de violation des obligations en matière d'égalité des rémunérations. Aux Pays-Bas, les entreprises pratiquant la discrimination sont exclues des procédures de passation de marchés publics et leurs contrats existants avec l'État peuvent être résiliés.

Organismes chargés de promouvoir l'égalité

Conformément aux dispositions de la directive 2006/54/CE[48], tous les organismes de promotion de l'égalité fournissent une assistance indépendante aux victimes de discrimination salariale. Cependant, leurs tâches et leurs pouvoirs varient beaucoup d'un État membre à l'autre. Ce n'est que dans certains États membres[49] que le rôle des organismes de promotion de l'égalité consiste notamment à représenter/assister des personnes pour de tels recours devant les juridictions nationales. Dans d'autres États membres[50], les organismes de promotion de l'égalité ont des compétences plus étendues qui leur permettent de recevoir les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe et de statuer en la matière. Si les organismes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes exerçaient davantage leur pouvoir consistant à fournir une aide indépendante aux victimes de discriminations, il serait plus facile pour ces victimes d'avoir accès à la justice et cela permettrait de garantir l'efficacité du cadre juridique en matière d'égalité des rémunérations.

La recommandation encourage donc les États membres à veiller à ce que les pouvoirs et les mandats de leurs organismes nationaux de promotion de l'égalité couvrent les principaux aspects liés à la discrimination salariale fondée sur le sexe, notamment les obligations en matière de transparence. En outre, le cas échéant, les États membres sont invités à autoriser les organismes de promotion de l'égalité à accéder à des informations sur les salaires et les audits relatifs aux rémunérations.

Dans certains États membres[51], le mandat de l'organisme de promotion de l'égalité couvre également les obligations des employeurs en matière de transparence dans le domaine de la discrimination salariale fondée sur le sexe, notamment le droit à accéder à des informations sur les salaires et les audits relatifs aux rémunérations.

4. APPLICATION PRATIQUE ET INCIDENCE DES MESURES EN MATIERE DE TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS AU NIVEAU NATIONAL

Il n'existe aucune analyse économique détaillée de l'incidence précise de l'introduction de mesures de transparence des rémunérations au niveau national. Il est donc difficile de fournir des données quantifiables sur les incidences de chacune des mesures.

Cependant, les recherches menées au niveau national indiquent une relation entre ces mesures et l'amélioration de la situation globale en matière d'égalité des rémunérations et d'égalité des

[48] Article 20, paragraphe 2.
[49] Par ex. AT, FI, SE.
[50] Par ex. BE, FR, NL.
[51] Par ex. EE, FI, SE.

chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi en général. Quelques exemples qui ont inspiré la recommandation de 2014 illustrent certaines de ces incidences[52]:

Un pays peut être cité en exemple pour la question du **droit des salariés à obtenir des informations sur la rémunération**, à savoir le Portugal, où l'obligation faite aux employeurs de fournir aux salariés des informations sur les salaires moyens par catégorie de travailleurs a été introduite en 2009. Les parties prenantes considèrent que cela explique essentiellement l'écart relativement faible des rémunérations entre les hommes et les femmes dans ce pays.

La législation suédoise relative à l'égalité de traitement a introduit l'obligation pour les employeurs de **publier** régulièrement **un rapport sur la situation salariale**, notamment une analyse des pratiques salariales et des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Une étude nationale menée en 2011 indique que, parmi les différentes mesures introduites par le gouvernement, l'obligation de la mise en correspondance des salaires est celle qui a eu le plus d'effet sur la lutte contre la discrimination salariale. En outre, un examen effectué par le médiateur pour l'égalité conclut qu'entre 2006 et 2008, environ 6 000 personnes ont bénéficié d'un réajustement salarial suite à cette obligation.

La France est un exemple en ce qui concerne **l'intégration de l'égalité des rémunérations dans la négociation collective**: la législation introduite en 2006 impose aux employeurs et aux syndicats de discuter une fois par an de la question de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes lors des négociations relatives aux conventions collectives au niveau de l'entreprise et du secteur. Suite à l'introduction de cette obligation, la proportion de conventions collectives cherchant à combler l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes a considérablement augmenté (passant de 3 % en 2007 à 10 % en 2010). En outre, la plupart de ces conventions collectives comportent non seulement un bref diagnostic de la situation, mais présentent également des indicateurs spécifiques et une liste de mesures visant à combler l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes.

Ces exemples spécifiques de mise en œuvre correspondant à trois des quatre mesures clés dans le domaine de la transparence suggérées dans la recommandation et leurs incidences démontrent que les mesures de la recommandation peuvent contribuer à une réduction globale de la discrimination salariale et de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes.

5. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

La recommandation constitue la toute première série de mesures spécifiques en matière de transparence des rémunérations qui visent à lutter contre les inégalités salariales et l'écart des rémunérations persistant entre les hommes et les femmes. Elle encourage les États membres à introduire au moins une de ces mesures visant à renforcer la transparence et à lutter contre la discrimination salariale. Il s'agit d'un instrument juridique non contraignant qui n'impose aucune obligation formelle aux États membres.

L'analyse des informations fournies par les États membres et d'autres parties prenantes révèle que, même si la plupart des États membres disposent de certaines mesures visant à renforcer la transparence des rémunérations, dans un tiers d'entre eux, il n'existe aucune mesure de ce type.

En outre, seul un petit groupe d'États membres ont profité de la recommandation pour revoir leur système juridique national de manière à renforcer le principe de l'égalité des

[52] Voir également l'analyse d'impact accompagnant la recommandation [SWD(2014) 59 final].

rémunérations entre les hommes et les femmes en introduisant des mesures en matière de transparence des rémunérations, comme la recommandation ou d'autres sources le suggèrent.

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'une des valeurs fondamentales de l'Union européenne, mais elle ne se matérialise pas encore dans les faits dans l'entreprise. Au sein de l'UE, le taux de rémunération horaire des femmes est inférieur de près de 16 % en moyenne à celui des hommes, dans tous les secteurs économiques. Cet écart des rémunérations entre les hommes et les femmes s'est stabilisé au cours des cinq dernières années et, au rythme actuel, il ne devrait être comblé qu'au début du prochain millénaire. Une étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes souligne que l'inégalité des rémunérations nuit non seulement aux femmes mais représente aussi un coût pour l'ensemble de la société. Il existe un lien étroit entre l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes, la pauvreté des enfants et les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. En outre, le fait de sous-utiliser les compétences des femmes dans une société a également un coût pour l'ensemble de l'économie[53].

Aujourd'hui, malgré le principe de l'égalité des rémunérations, la discrimination demeure omniprésente au travail: la rémunération d'une femme peut être inférieure à celle d'un homme pour exactement le même travail. Et le travail qu'effectuent généralement les femmes est moins bien rémunéré que celui qu'effectuent généralement les hommes, même lorsqu'il est de valeur égale. Le secret qui entoure les niveaux de rémunération ne facilite pas la détection des cas de discrimination. Même si la plupart des Européens (69 %) savent qu'il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'économie, les salariés ne pensent pas qu'il existe un tel écart au sein de leur entreprise et seulement 26 % des Européens connaissent les garanties juridiques relatives à l'égalité des rémunérations pour un travail égal. Un tiers des employés ne connaissent pas le salaire de leurs collègues et ce chiffre est encore moins élevé pour les femmes. Une étude récente montre que les Européens seraient en faveur d'une transparence accrue au travail: près des deux tiers des salariés soutiendraient la publication des rémunérations moyennes perçues au sein de l'organisation ou de la société dans laquelle ils travaillent, ventilées par genre et par type d'emploi[54].

Pour combler l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes et concrétiser le principe de l'égalité des rémunérations, la Commission continuera à surveiller le respect du principe de l'égalité des rémunérations par les États membres, notamment en appliquant des mesures, le cas échéant et dans le cadre de l'exercice du semestre européen.

Cependant, l'absence de progrès visibles en matière de lutte contre la discrimination salariale, ainsi que la persistance de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes et le peu de suivi donné à la recommandation laissent penser qu'il sera peut-être nécessaire d'introduire d'autres mesures ciblées au niveau de l'UE. Instaurer la transparence des rémunérations permettra de doter les citoyens des outils nécessaires pour reconnaître les discriminations qu'ils pourraient subir et d'améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations sur le terrain.

[53] EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*, disponible à l'adresse suivante: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications.
[54] Eurobaromètre 465.